

HANNES BRANDAU / WOLFGANG SCHUERS

# Spiel- und Übungsbuch zur Supervision

OTTO MÜLLER VERLAG

<b>Statt einer Einleitung</b>	10
<b>1. Gebrauchsanleitung</b>	14
<b>2. Standorte</b>	15
2.1. Standortbestimmung oder: Was wir uns selbst alles so über Supervision „einreden“	15
2.2. Was Supervision alles nicht leisten kann	16
2.3. Definitionsversuche zum Begriff Supervision	17
2.4. Orientierungsschema verschiedener Supervisionsformen	18
2.5. Beratungsformen im Arbeitsbereich	20
2.6. Beziehe Stellung	21
2.7. Rollen und Beziehungsmuster in der Supervision	23
2.7.1. Supervisionsrollen	24
2.7.2. Drei typische Beziehungsmuster	25
2.8. Kontext	26
2.9. Paradigmata systemischer Supervision	27
2.10. Anregung für kritisch-anspruchsvolle Diskussionen oder: Auch Systemiker haben ihre Grenzen	29
<b>3. Ethik und Grundfragen der Supervision</b>	31
3.1. Ethische Grundpositionen	31
3.2. Auswirkungen von Prämissen auf die supervisorische Tätigkeit	34
3.3. Grundfragen der Supervision	35
3.4. Einstellung zu Übergriffen	36
3.5. Mystische Erfahrungen	38
3.6. Geschlechtsspezifische Perspektiven in der Supervision	38
<b>4. Möglichkeiten fallorientierter Supervision</b>	43
4.1. Vorbereitung einer Fallsupervision	44
4.2. Netzwerke	47
4.3. Fragenmodell zur Kurzsupervision eines Falles	50
4.4. Spielerische Möglichkeiten der Fallsupervision	51
4.5. Fallbesprechungsmodelle in der Gruppe	53
4.6. Provokative Fallsupervision	58
4.7. Meta-Modell der Supervision	61
4.8. System- und körperorientierte Arbeitsformen	69

4.8.1. Arbeit mit Skulpturen	69
4.8.2. Externalisieren eines inneren Problembildes	71
4.8.3. Darstellung aller wesentlichen Aspekte eines Themas	72
4.8.4. Wiedergewinnung und Nutzen von Ressourcen in der Fallsupervision	74
<b>5. Standortbestimmung zur Teamsupervision</b>	<b>82</b>
5.1. Teamsupervision als Beratungsmix	82
5.2. Umgang mit verschiedenen Teamkulturen	84
5.3. Strukturen und Dynamik eines Teams untersuchen	85
5.4. Umgang mit Skepsis und Widerstand	86
5.5. Umgehen mit Beziehungsangeboten von Teams	88
5.6. Zirkulär-reflexive Fragen in der Teamsupervision	89
5.7. Polarisierte Perspektiven der Teamsupervision	94
5.8. Möglichkeiten zur Vorbereitung von Teamsupervision - Kochrezepte für Standardmenüs	96
5.9. Rollenspiele zur Simulation komplexer Teamdynamik	104
5.10. Organisationsrelevante Aspekte der Teamsupervision	109
5.11. Maßnahmen zur Stabilisierung von Systemen oder: „Hoch lebe der Feind“	118
<b>6. Vertiefungstext</b>	<b>121</b>
6.1. Inventar wesentlicher Supervisionsfähigkeiten	122
6.2. Die 11 Gebote eines systemischen Supervisors	124
6.3. Kontextspezifische Perspektiven systemischer Supervision	125
6.4. Kontextualisieren	126
6.5. Zwei systemischen Paradigmata von Supervision	128
6.6. Die Symbole der Strukturdiagnostik nach Minucchin	129
6.7. Netzwerke	131
6.8. Metastruktur systemischer Supervision	132
6.9. Assoziation - Dissoziation	133
6.10. Das reflektierende Team	134
6.11. Ideen provokativer Supervision - einige Gedanken	136
6.12. Ebenen der Teamsupervision	137
6.13. Beziehungsgeflecht der Teamsupervision	138
6.14. Ebenen der Analyse in der Teamsupervision	138
6.15. Thesen zur Teamsupervision	139

6.16. Gründe, warum man Teamsupervision vermeiden sollte	141
6.17. Vorteile und Nachteile verschiedener Supervisionsformen	142
6.18. Zirkuläres und reflexives Fragen - eine Form systemischer Intervention	144
6.19. Ergänzungsmaterialien zur Vorbereitung von Teamsupervision	146
6.20. Vorabfragen an die MitarbeiterInnen des Teams	147
6.21. Zur Vorbereitung von Teamsupervision	149
6.22. Dynamik des Auftragskontextes	150
6.23. Schritte zur Klärung des Auftrages „Supervision“	151
6.24. Arbeit mit der Differenz von Problem- und Lösungskontext	152
6.25. Fragen zur Kontextualisierung des Problemgewebes	153
6.26. Fragen für eine allgemeine Selbstreflexion nach Gruppen- und Teamsupervision	155
6.27. 10 wichtige Fragen für systemische Teamsupervision	156
6.28. Möglichkeiten zur Selbstsupervision	157
6.29. Arbeits- und Prozeßebene der Supervision	158
<b>7. Hinweise und Tests zur Berufspraxis</b>	<b>160</b>
7.1. Anleitung zum „Unglücklichsein“ für Teamsupervisoren	160
7.2. Tiefenpsychologische Typologie für BeraterInnen und SupervisorInnen oder: Selbsterkenntnis ist der erste Weg zur Verstellung	162
7.3. Fragebogen für Berufsanfänger	165
7.4. Fragebogen zur Kundenorientierung	167
7.5. Schwierige Situationen im Supervisionsalltag	170
<b>8. Literaturverzeichnis</b>	<b>172</b>